

## **HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN RETAIL DI PT. X**

**Himmatul Azzizah**

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa. Email: himmatulazzizah@mhs.unesa.ac.id

**Umi Anugerah Izzati**

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa. Email: umianugerah@unesa.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan retail di PT. X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 87 karyawan tetap di PT. X. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisa korelasi *product moment*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan retail di PT. X, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah intensi *turnover*-nya dan begitu sebaliknya.

**Kata Kunci :** Komitmen organisasi, Intensi *turnover*, Karyawan retail.

### **Abstract**

*The purpose of this research is to examine the relationship between organizational commitment with the intention of turnover on retail work at PT. X. This research used quantitative research methods. Subjects in this research as many as 87 permanent employees in PT. X. Data analysis techniques used in this study using product moment correlation analysis. The results of this study indicate the relationship between organizational commitment with the intention of turnover on retail employees at PT. X, the higher the organizational commitment the lower the intention of turnover and so otherwise.*

**Keywords:** Organizational commitment, Turnover intention, retail employee

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, maka selayaknya SDM tersebut dikelola sebaik mungkin. Peranan sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan termasuk penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan. Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada.

Pentingnya mengelolah sumber daya manusia dalam perusahaan agar dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Mangkunegara (2011) menyatakan keseimbangan merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Setiap perusahaan dapat dipastikan memiliki kesenjangan antara keinginan karyawan dengan yang terjadi di perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan konflik yang akhirnya menjadi kerugian bagi perusahaan. Salah satu kerugian terbesar dalam perusahaan akibat kesenjangan tersebut adalah *turnover* karyawan atau perpindahan kerja (Suhanto, 2009). *Turnover* dijadikan sebagai solusi bagi karyawan untuk mendapatkan kondisi yang lebih baik, namun hal ini dapat menjadi sebuah kerugian bagi perusahaan, terlebih jika yang melakukan *turnover* adalah karyawan yang keterampilannya dibutuhkan perusahaan dan

memiliki jabatan yang tinggi. Dampak yang ditimbulkan adalah dapat menambah biaya untuk perekrutan, seleksi dan penempatan kembali karena diperlukan pelatihan bagi karyawan baru nantinya (Widyantara & Ardana, 2015).

Berbagai cara dilakukan perusahaan guna mencegah tingginya tingkat intensi *turnover* pada karyawan. Sejalan dengan hal tersebut Mowday (dalam Widodo, 2010) mengatakan bahwa manajemen perlu mendapatkan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya karena komitmen karyawan pada organisasi mengarah pada pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, kemampuan segala daya, untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Intensi *turnover* adalah niat dalam diri karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena keinginannya sendiri (dalam Zeffane, 2009). *Turnover intention* adalah intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi dengan adanya alasan yang mendukung yang salah satunya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (dalam Saputro dkk, 2016).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan secara observasi dan wawancara dengan kepala bagian dan *staff Human Resource Development* (HRD) PT. X, diketahui bahwa tingkat *turnover* di PT. X termasuk tinggi, yakni dalam kurun waktu 3 bulan yaitu mulai dari

bulan Oktober-Desember tahun 2017 terdapat 11 karyawan yang melakukan *turnover*.

*Turnover* terjadi karena komitmen yang dimiliki anggota organisasi sangat kurang, bahwa karyawan tersebut harus memiliki komitmen dengan menerima pekerjaan atau tugas yang diberikan tanpa membuat kesalahan, bertanggung jawab dan tidak merugikan orang lain (dalam Safi'i, 2015).

Menurut Mobley (2011), beberapa faktor membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut antara lain komitmen organisasi karyawan, kepuasan kerja, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*. Faktor yang membuat karyawan tetap bertahan pada perusahaan salah satunya adalah komitmen organisasi.

Menurut Umam (2012) komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan sejauh mana hubungan seorang individu dengan organisasinya. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya akan membuat karyawan tetap tinggal dan bekerja dengan baik pada organisasinya (Yuwalliatin, dalam Widodo, 2010). Handaru dan Nailul (2012) melakukan penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan sebuah hotel. Hasilnya, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hussain dan Asif (2012) dalam penelitiannya di Pakistan juga menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan dukungan negatif terhadap intensi *turnover*. Hussain dan Asif (2012) juga menuliskan bahwa komitmen organisasi adalah kunci dari faktor yang membuat seorang karyawan tetap bertahan dan bekerja pada perusahaan dalam waktu yang lama.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai salah satu faktor penting yang dapat mengurangi tingkat intensi *turnover* pada karyawan, oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan *retail* di PT. X..

## METODE

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah sebanyak 87 karyawan tetap di PT. X. Instrumen penelitian dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur dua variabel yang ada dalam penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisa korelasi *product moment*. Penelitian ini menggunakan uji asumsi dan uji hipotesis dalam teknik statistiknya. Uji asumsi diantaranya adalah uji normalitas

dan uji linearitas. Pengujian ini digunakan bantuan program pengolahan data SPSS 24.0 *for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil analisis deskripsi menunjukkan jumlah subjek penelitian sebanyak 87 orang, diketahui bahwa skala intensi *turnover* memiliki nilai minimum sebesar 158, nilai maksimum sebesar 178 dan memiliki nilai rata-rata 168,28 serta memiliki nilai standar deviasi sebesar 4,637. Skala komitmen organisasi memiliki nilai minimum sebesar 165, nilai maksimum sebesar 200 dan memiliki nilai rata-rata 187,84 serta memiliki standar deviasi 6,377. Adapun hasil uji hipotesis yaitu "ada hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan *retail* di PT. X" diterima, ditunjukkan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Korelasi *Product Moment*

		Komitmen Organisasi	Intensi Turnover
Komitmen Organisasi	Pearson Corellation	1	-,590**
	Sig (2-tailed)		0,000
	N	87	87
Intensi Turnover	Pearson Corellation	-,590**	1
	Sig (2-tailed)	,000	
	N	87	87

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel intensi *turnover* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 dan variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,095. Nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut > 0,05 sehingga kesimpulannya adalah kedua variabel tersebut berdistribusi normal. Nilai signifikansi *linearity* untuk variabel intensi *turnover* dan komitmen organisasi sebesar 0,000. Hal tersebut berarti bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Berdasarkan tabel, ditunjukkan nilai -0,590. Angka tersebut menunjukkan hubungan yang bersifat negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* atau intensi *turnover*, yang memiliki arti hubungan tidak searah dan dapat disimpulkan bahwa apabila komitmen organisasi cenderung tinggi maka intensi *turnover*nya rendah. Sebaliknya, apabila komitmen organisasinya rendah, maka intensi *turnover*nya tinggi.

Nilai signifikansi pada hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS menunjukkan nilai sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) sehingga hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* atau intensi *turnover* adalah signifikan.

## Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover*. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS *Statistics 24.0 for windows*, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terdapat hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan intensi *turnover*, sedangkan nilai koefisien korelasi variabel komitmen organisasi dengan intensi *turnover* menunjukkan angka sebesar  $(r) = -0,590$  yang artinya variabel komitmen organisasi memiliki hubungan yang cukup dengan variabel intensi *turnover*.

Hasil korelasi yang negatif menunjukkan bahwa terdapat arah hubungan yang berlawanan antara kedua variabel yang memiliki makna bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan maka semakin rendah intensi *turnover*nya, dan begitu sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi intensi *turnover*nya, sebesar 59% dari intensi *turnover* dapat diprediksi melalui komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang signifikan antara komitmen organisasi dan intensi *turnover* pada karyawan di PT. X Surabaya ini dapat dijelaskan berdasarkan pendapat Mobley (2011) yang mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah atau intensi *turnover* salah satunya adalah situasi lingkungan sosial pekerjaan yaitu meliputi komitmen organisasi. Komitmen organisasi pada karyawan menandakan bahwa karyawan berpihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta memiliki niat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Hal tersebut akan membuat karyawan ingin menetap pada perusahaan tersebut, sehingga dapat menurunkan keinginan berpindah dari perusahaan atau intensi *turnover*.

Hasil data penelitian yang diperoleh, menunjukkan bahwa setiap aspek dalam intensi *turnover* memiliki kontribusi yang berbeda-beda. Kontribusi paling besar di intensi *turnover* adalah *intention to quit* yaitu sebesar 50,9%, kontribusi sedang di intensi *turnover* adalah *intention to search* yaitu sebesar 31,3%, dan kontribusi terendah adalah *thinking of quit* yaitu sebesar 27,2%. Mobley (2011) juga mengatakan bahwa intensi *turnover* dimulai dari adanya pikiran-pikiran untuk berhenti dari pekerjaan (*thinking of quitting*) yang melibatkan evaluasi hal-hal yang diharapkan dari suatu pekerjaan. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya maka akan cenderung bertahan pada perusahaannya, sebaliknya individu yang kurang puas dengan pekerjaannya maka ia lebih memilih melakukan proses pencarian pekerjaan baru (*intention to search*) untuk menemukan dan mendapatkan alternatif pekerjaan lain yang lebih memuaskan lalu

kemudian memutuskan untuk keluar atau tetap bertahan di perusahaan (*intention to quit*) tempat ia bekerja.

Menumbuhkan rasa puas dan sikap positif terhadap pekerjaan serta menurunkan niat untuk berpindah dari perusahaan atau menurunkan intensi *turnover* menurut Mobley (2011) salah satu diantaranya adalah dengan mempunyai rasa keikatan dengan perusahaan, rasa ingin tetap tinggal pada perusahaan, serta sikap yang ditunjukkan berupa rasa puas dengan kinerja yang telah dilakukan selama bekerja. Komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi akan menciptakan hubungan yang baik dengan perusahaan tempat ia bekerja.

Penjelasan di atas sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan karyawan yang memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta memiliki niat menjadi anggota dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu, sehingga hal tersebut membuat karyawan ingin tetap tinggal pada organisasi tersebut. Umam (2012) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen memiliki arti keinginan yang dimiliki karyawan untuk tetap bertahan dalam keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha-usaha dalam pencapaian tujuan organisasi (dalam Darmawan, 2013).

Robbins dan Judge (2008) mengidentifikasi komitmen organisasi dalam tiga dimensi, yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Hasil data penelitian yang diperoleh, menunjukkan bahwa setiap dimensi dalam komitmen organisasi memiliki kontribusi yang berbeda-beda. Kontribusi paling besar di komitmen organisasi adalah komitmen afektif yaitu sebesar 35,2%, kontribusi sedang di komitmen organisasi adalah komitmen normatif yaitu sebesar 33,3%, dan kontribusi terendah adalah komitmen berkelanjutan yaitu sebesar 31,5%. Kontribusi komitmen afektif yang tinggi menunjukkan bahwa loyalitas karyawan pada perusahaan dan perhatian yang diberikan pada perusahaan memiliki pengaruh paling besar pada komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Sedangkan untuk kontribusi sedang yakni komitmen normatif menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan untuk tetap bekerja di PT. X karena adanya kewajiban moral, karyawan merasa bekerja di PT. X karena memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan. Terakhir, kontribusi komitmen berkelanjutan yang rendah bukan berarti tidak memiliki pengaruh pada komitmen organisasi yang dimiliki karyawan di PT. X, komitmen berkelanjutan memiliki makna bahwa alasan karyawan di PT. X masih memilih bekerja dan merasa berat untuk meninggalkan PT. X

karena kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan PT. X.

Penelitian terkait yang mendukung hasil penelitian mengenai komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan *retail* di PT. X Surabaya ini adalah penelitian yang pernah dilakukan oleh Hussain dan Asif (2012) dalam penelitiannya di Pakistan yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan dukungan negatif terhadap intensi *turnover*. Hussain dan Asif (2012) juga menuliskan bahwa komitmen organisasi adalah kunci dari faktor yang membuat seorang karyawan tetap bertahan dan bekerja pada perusahaan dalam waktu yang lama.

Pada penelitian mengenai komitmen organisasi dan intensi *turnover* pada karyawan *retail* di PT. X Surabaya ini diperoleh hasil penelitian dengan arah hubungan negatif yang dibuktikan dengan tanda negatif di depan koefisien korelasinya atau nilai  $r$  yaitu  $-0,590$ . Arah hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* juga ditemukan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Satwari, Musadieg, dan Afrianty (2016) mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas *Turnover*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan Hotel. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah intensi *turnover*nya, sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi intensi *turnover*nya.

Penelitian ini hanya berfokus pada variabel komitmen organisasi dengan intensi *turnover*. Berdasarkan hasil uji hipotesis, hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasi *Product Moment* atau  $r$  sebesar  $-0,590$ . Nilai  $r$  sebesar  $-0,590$  menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki hubungan yang cukup dengan intensi *turnover*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang rendah pada PT. X berakibat buruk pada tingginya intensi *turnover* yang dilakukan karyawan. Permasalahan intensi *turnover* yang tidak dipedulikan perusahaan ini secara perlahan tentunya akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini akan menjadi penyebab meningkatnya motivasi karyawan untuk menemukan pekerjaan baru yang lebih baik dengan keuntungan-keuntungan yang lebih banyak dan layak.

Pembahasan yang telah dipaparkan di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan dengan intensi *turnover*. Karyawan tidak hanya dituntut untuk produktif dalam bekerja, namun karyawan juga diharapkan selama masa kerjanya memiliki

komitmen organisasi pada perusahaan. Pentingnya komitmen organisasi ini sangat berpengaruh pada perkembangan dan kemajuan perusahaan. Niat keluar karyawan yang tinggi menunjukkan buruknya sistem perusahaan dalam memberi feedback pada karyawan. Hal ini lah yang dialami PT. X, PT. X kurang memberikan timbal balik yang sepadan dengan hasil kerja karyawan dan masih banyak sistem yang harus diperbaiki.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan *retail* PT. X Surabaya memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat hubungan yang cukup. Arah hubungan yang didapat dari hasil penelitian komitmen organisasi dengan intensi *turnover* adalah negatif yang memiliki makna bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah intensi *turnover*nya begitupun sebaliknya.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak terkait dengan beberapa hal yang dapat dijadikan pertimbangan, yaitu:

#### 1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian indikasi intensi *turnover* yang meningkat diketahui karena adanya permasalahan komitmen organisasi, apabila perusahaan menginginkan intensi *turnover* karyawan turun maka yang dilakukan adalah meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

#### 2. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan subjek penelitian yang berlingkup kecil, yakni hanya sebatas pada karyawan *retail* PT. X Surabaya. Bagi peneliti selanjutnya disarankan melakukan penelitian dengan jumlah subjek penelitian lebih banyak dan lebih menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, H. D. (2013). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Handaru, A. W., & M, N. (2012). Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* pada divisi PT. Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1).
- Hussain, T., & Asif, S. (2012). Is employee's turnover intention driven by organizational commitment

and perceived organizational support. *Journal of Quality and Technology Management*, 8(2).

- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: sebab, akibat, dan pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binama Pressindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi buku 1 edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safi'i, S. Z. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap tunover karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratam. TBK Manado. *Jurnal EMBA*, 3(1), 642-652.
- Satwari, T., Musadieg, M. A., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(02), 117-186.
- Umam, K. (2012). *Perilaku organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Widodo, R. (2010). *Analisis pengaruh kemandirian kerja terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing*. Semarang: Tesis tidak diterbitkan.
- Widyantara, I. B., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 04(06), 1670-1683.
- Zeffane. (2009). *Organizational behaviour a global perspective*. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.

